

# SESIONES DE CONOCIMIENTO EN GÉNERO PARA BANCOS PÚBLICOS DE DESARROLLO

**Fortalecimiento  
Institucional:**  
Estrategias internas  
centradas en la inclusión  
financiera de las mujeres

**Karina Azar**  
Especialista Senior  
IFD/CMF  
BID



**20 de Agosto, 2024**



# → AGENDA

## Parte 1

Bancos de Desarrollo – Fortalecimiento Institucional: Estrategias internas centradas en la inclusión financiera de las mujeres.

## Parte 2

En la práctica, el caso de BANDESAL y su política institucional de género.

## Comentarios finales y preguntas

# → Por qué hablamos de la importancia de atender al mercado de las mujeres?

Las empresas de mujeres representan aproximadamente el 23% de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMEs) y enfrentan una enorme brecha financiera.

## Mundo



**US\$ 1.5 billones**

## América Latina y el Caribe



**US\$ 91 mil millones**

Fuente: MSME Finance Gap

# → Por qué son relevantes los BPD en el financiamiento a mujeres?

**En América Latina y el Caribe las mujeres tienen menos acceso a productos financieros que los hombres.** Los BPD tienen el potencial de:

- **Abrir mercados** que, de otra forma, la oferta de instituciones financieras (IF) no considerarían financiar.
- Efecto **demonstración y replicabilidad** en el resto de las IF, en pro del cierre de las brechas de género.
- Innovar, por medio de la adaptación de productos a las **características peculiares** de la oferta y de la demanda.



# → Política Institucional de Género

Directrices y acciones diseñadas para promover la igualdad de género dentro y fuera de la institución. No se trata simplemente de crear un programa para mujeres, sino que el proceso **conlleva una concientización desde la alta gerencia, una revisión de procedimientos y un cambio profundo de la cultura de la organización.**

## Fuera del BPD

**Fortalecimiento de los programas** de los productos y servicios implementados por el Banco acordes con las necesidades de las empresas de mujeres.

**Informes** sobre los comportamientos de los resultados de la cartera desde el punto de vista de género.

## Dentro del BPD

**Aterrizar** la política estratégica institucional con respecto a considerar poblaciones subatendidas

Orientar al BPD hacia las **tendencias** en cuanto a ODS

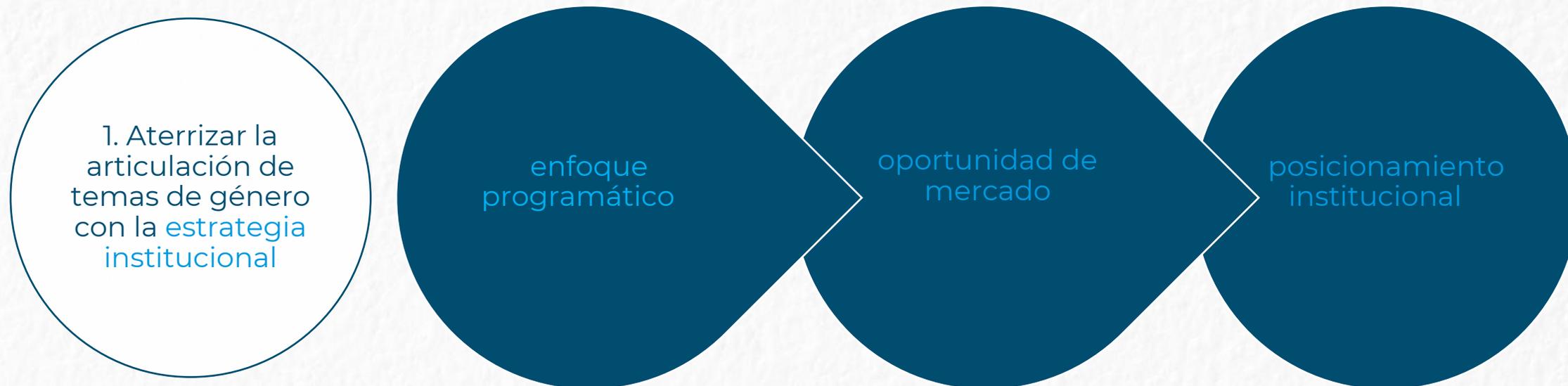
Preparar mejor al equipo del BPD para **desarrollar mejores conocimientos**

**Modernizar las operaciones** a través del Sistema Informático, recolectando datos desagregados por sexo.

**Recursos de donantes/CI** solicitan políticas/planes de género

# → Beneficios de una Política de Género

Integrar la perspectiva de género **en todas las áreas y niveles de la institución**, conlleva **múltiples beneficios**:



**Impacto:** Los BPD juegan un papel crucial en la atención de las necesidades de financiamiento de las MIPYMES dirigidas por mujeres, **particularmente en sectores y regiones donde las instituciones financieras pueden ser reacias a prestar.**

# → Gobernanza y responsabilidad

Acciones recomendadas para una transformación cultural e institucional con perspectiva de género en las BPD:

## Transformación Interna

### Orientación hacia una gobernanza de género

- **Género ≠ Responsabilidad Social**
- Conectar la política de género con la estrategia institucional
- Institucionalizar quién, qué y cuándo informar al Directorio sobre cuestiones de género
- **Walk the talk:** mujeres en la junta directiva

### Creación de nuevas formas de trabajo

- Designar un **área articuladora**, que conecte tanto temas de productos y de revisión de procesos.
- **Comité** interseccional para los temas de género
- Grupo de personas, de diferentes áreas encargadas del diseño y seguimiento del Plan de Acción de Género.

### Crear guías de atracción, selección y promoción del personal con perspectiva de género

- Establecer los **lineamientos** para que el área de RRHH actúe de forma proactiva por la equidad de oportunidades
- Analizar los **procesos de atracción, selección, contratación y formación** del personal; *mentoring* y *coaching*; promociones; brechas salariales, etc.

# → Gobernanza y responsabilidad (cont.)

Acciones recomendadas para una transformación cultural e institucional con perspectiva de género en las BPD:

## Transformación Externa

### Champions

- Incentivar a toda la institución, desde la alta dirección a los agentes comerciales, y las diferentes áreas, a alcanzar objetivos de género.
- Visibilizar la evolución, y posicionar el tema como clave para la institución (**informes** de gestión)

### Establecer una definición de Mipyme de mujer.

- Alineación con mejores prácticas de definición de empresas de mujer/es.
- Banco de 2do piso: transferir dicha definición a IFIs.

### Recolectar y analizar datos desagregados por sexo a nivel de empresas

- Adecuar los sistemas informáticos, y la cultura de recolección y análisis de datos desagregados por sexo a nivel de empresas.

### Revisión de la oferta de valor

- Segmentación de los nichos de mercado y productos.
- 1er piso: aspectos no financieros
- 2do piso: garantías, líneas de crédito dedicadas

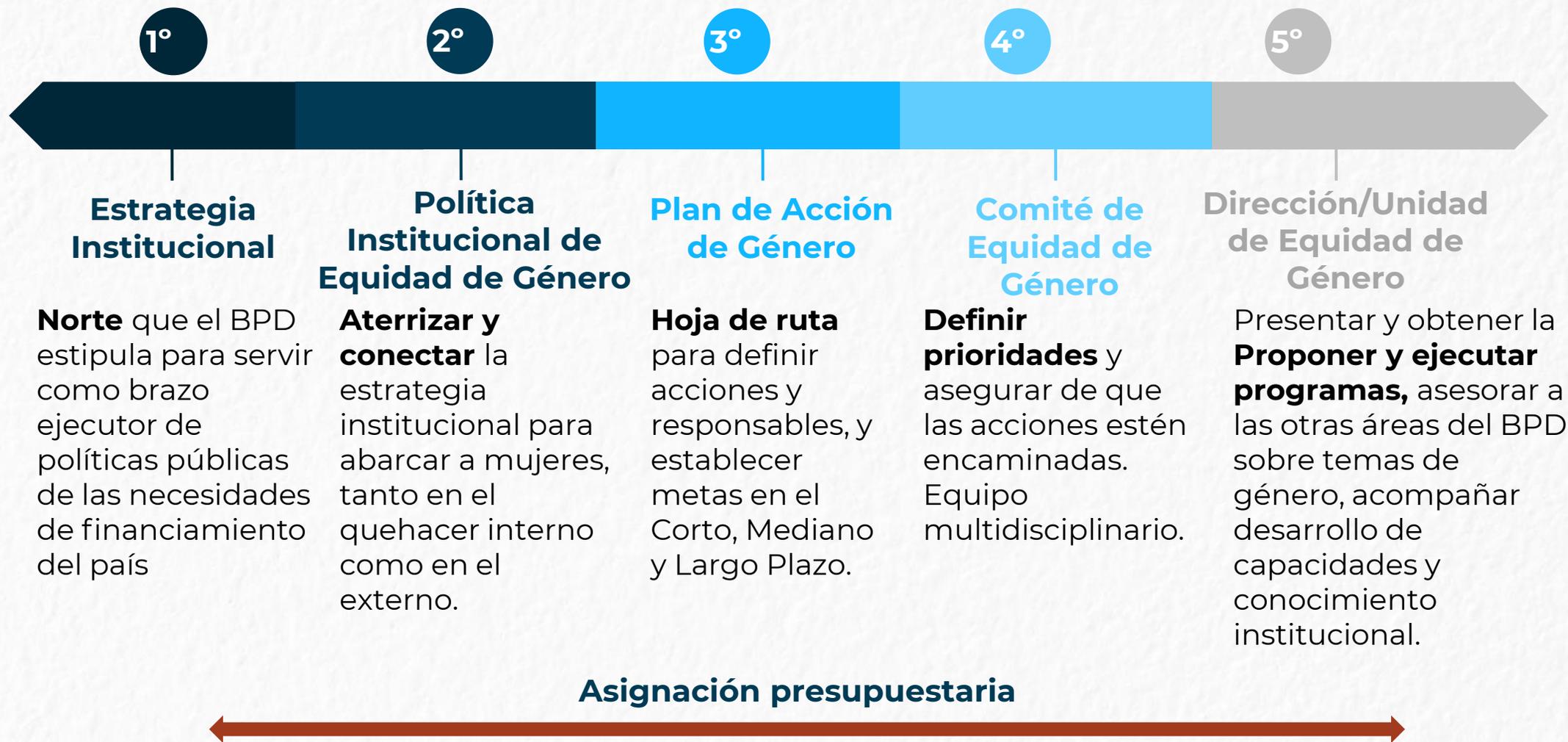
**Agosto 27  
(próximo martes)**



# Aspectos adicionales para transitar hacia una cultura interna con perspectiva de género



# → Gobernanza de Género



# → Contenido de una política institucional de género

*Ejemplo ilustrativo*



**POLÍTICA  
INSTITUCIONAL  
DE EQUIDAD DE  
GÉNERO**  
2024-2028

**Contenido**

1. Marco legal
2. Antecedentes, definiciones y alcance
3. Objetivos de la política
4. Líneas estratégicas
5. Resultados esperados
6. Gobernanza y verificación

**Para reflexionar:**  
Política Interna  
vs Política  
Externa

Las políticas institucionales de género son el pilar fundamental para garantizar una Gobernanza de género...

pero se requieren de herramientas que acompañen, como lo son los datos desagregados por sexo



- Los datos desagregados por sexo sirven para orientar las políticas institucionales

## Entender cómo se pueden orientar las acciones internas, dependiendo del contexto de las mujeres dentro del core del negocio

Conocer el punto de partida institucional, y orientar sobre qué acciones son más urgentes

Comprender como están las mujeres dentro del segmento de clientes

Desarrollar políticas, programas y acciones concretas que respondan a la situación de las empresas de mujeres

Visibilizar el caso de negocio para servir a las empresas de mujeres como un mercado distinto

Reportar resultados de la política institucional

# → Principios en el acceso y uso de datos por sexo:



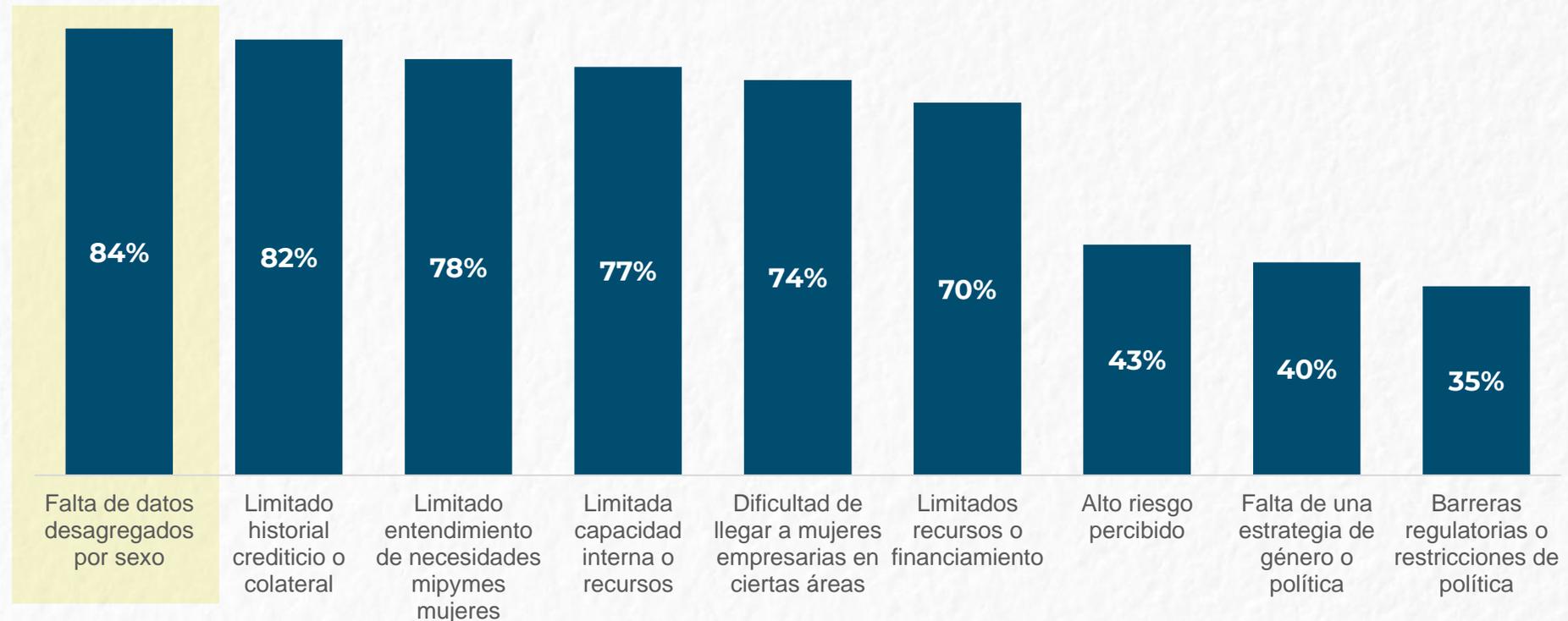
**Las políticas institucionales deben:**

**1er piso:** Contemplar que se deben revisar los formularios de crédito y políticas crediticias para asegurar que la información esté siendo colectada

**2do piso:** Asegurarse de que los reportes de uso de fondos con IFIs incluyan tomadores de crédito por sexo (naturales y MIPYMEs)

# → La falta de datos desagregados por sexo es el principal desafío para desarrollar programas por parte de los BPDs

**Principales Desafíos para Expandir Programas a Mujeres**  
(muy relevante/relevante)



Fuente: Survey Financing Programs Targeting Women and Women MSMEs.  
Nota: 45 respuestas; pregunta de selección múltiple.

- Los BDP **champion de género** son conscientes de su rol transformador en el financiamiento a mujeres



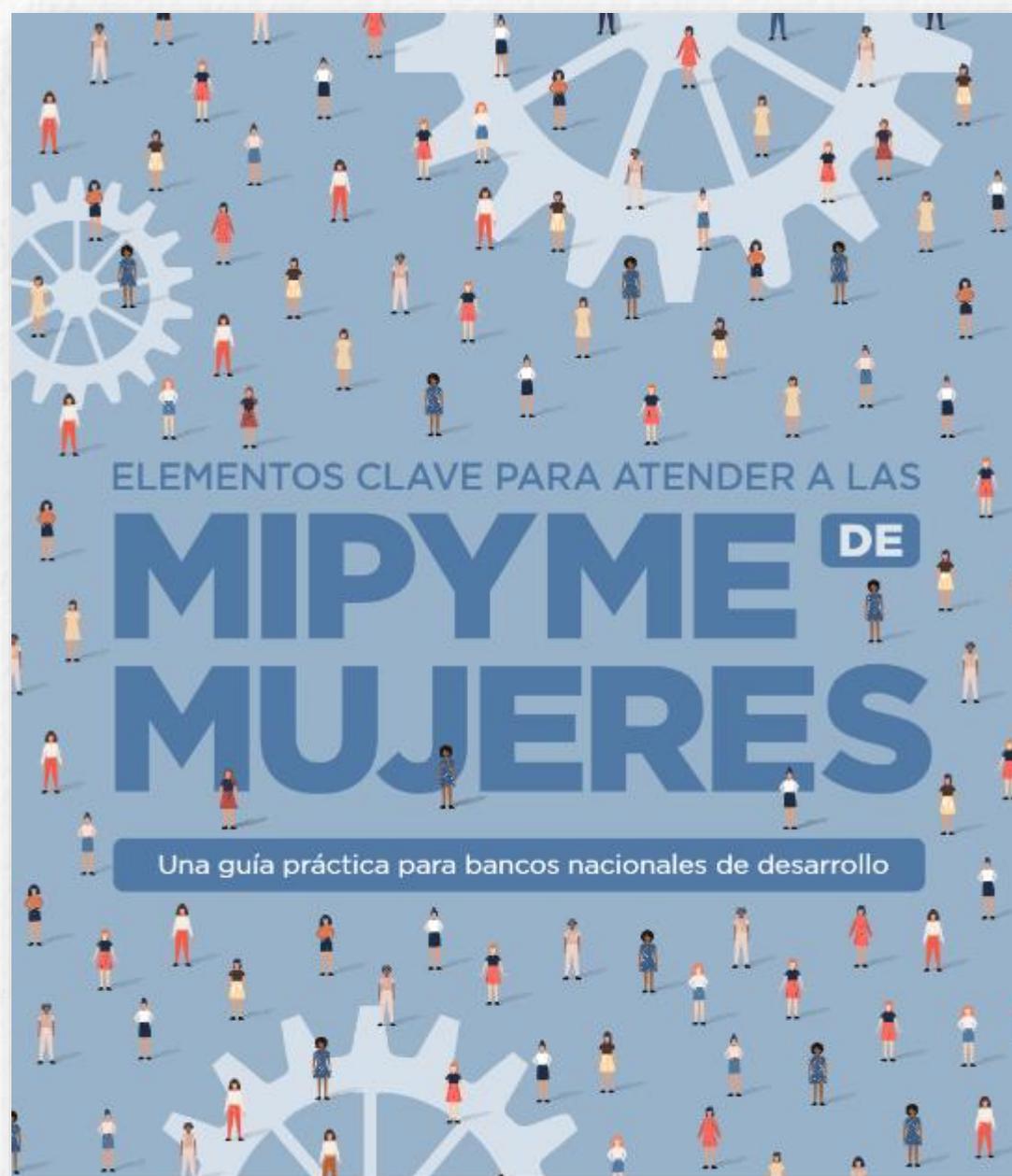
## Mejores prácticas para el financiamiento de mipyme de mujeres en América Latina y el Caribe: recomendaciones para bancos nacionales de desarrollo

Cristina López Mayher  
Karina Azar  
S. Gabriela Andrade

Sector de Instituciones para  
el Desarrollo

División de Conectividad,  
Mercados y Finanzas

DOCUMENTO PARA  
DISCUSIÓN N°  
IDB-DP-940



# ELEMENTOS CLAVE PARA ATENDER A LAS MIPYME **DE** MUJERES

Una guía práctica para bancos nacionales de desarrollo

**AUTORAS**  
Cristina López Mayher, Karina Azar y S. Gabriela Andrade

# Gracias



**Karina Azar**

Especialista Senior  
IFD/CMF  
BID

